

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(Studi Empiris Pada Karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :
DENNY NUR HIDAYAT
B100140083

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL NASKAH PUBLIKASI ILMIAH MAHASISWA

PUBLIKASI ILMIAH

oleh :

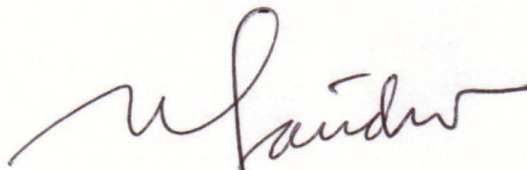
DENNY NUR HIDAYAT

B100140083

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Farid Wajdi', is written over a horizontal line.

Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D

NIK. 494

HALAMAN PENGESAHAN

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN”**

(Studi Empiris Pada Karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo)

Yang ditulis oleh:

DENNY NUR HIDAYAT
B 100140083

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Tanggal 8 Februari 2018

Dan dinyatakan memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)
2. Lukman Hakim, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin, M.M
(Anggota II Dewan Penguji)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 08 Februari 2018

Penulis



DENNY NUR HIDAYAT

B100140083

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan PDAM tirta makmur sukoharjo. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PDAM tirta makmur sukoharjo sejumlah 138 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu pada responden. Berdasarkan metode dan teknik pengambilan sampel diperoleh sebanyak 64 responden yang sesuai dengan kriteria. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert 5 point. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji persial (uji t) dan uji koefisien determinasi (uji R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, work motivation, organizational culture and the work environment to the employee PDAM tirta makmur sukoharjo. The population of this research is all employees who work in PDAM tirta makmur sukoharjo a number of 138 employees. The sampling technique used in this study is the type of purposive sampling which is a technique of determining the sample based on certain criteria on the respondents. Based on the methods and techniques of sampling obtained as many as 64 respondents in accordance with the criteria. Data collection method used is a questionnaire with 5-point likert scale. Data analysis technique in this research is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous test (F test), persial test (t test) and coefficient of determination test (R^2 test). The results showed that leadership affect the environment has no effect on employee performance.

Keywords: Leadership, work motivation, organizational culture, work environment and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut.

Faktor penting dalam perusahaan adalah karyawan, oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2008) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain kinerja individual yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi, hal lain yang menjadi salah satu penentu kinerja dari suatu organisasi tersebut adalah kepemimpinan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intrin maupun faktor-faktor ekstrin.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan fisik dan psikis atau dengan kata lain motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Rifa'i, 2015).

Selain itu budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota (karyawan) organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan kinerja organisasi. Wirawan (2007) dalam Zarfeddi (2016).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja menurut Nitisemito (Rifa'i, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Kantor PDAM Tirta Makmur Sukoharjo)”.

2. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor PDAM Tirta Makmur Sukoharjo. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2010:122). Adapun kriteria pengambilan sampel yaitu: karyawan yang bekerja selama satu tahun atau lebih.

Variabel Dependen Kinerja Karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Ananto (2014) terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan, Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang, Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Variabel Independen Kepemimpinan (X_1) Kepemimpinan berkaitan dengan pengaruh/kekuasaan, hubungan/kerja sama, komunikasi pimpinan serta usaha mencapai tujuan (Annisa, 2014) dalam Widodo (2010). Indikator Kepemimpinan antara lain: (1) Pengaruh/kekuasaan, (2) hubungan/kerja sama, (3) Komunikasi, (4) usaha pencapaian tujuan.

Motivasi Kerja (X_2) Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan tujuan prestasi. Menurut Maslow dalam Rifa'i (2015) indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (*physiological need*) Kebutuhan rasa aman (*safety need*) Kebutuhan sosial (*social need*) Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Budaya Organisasi (X_3) Budaya organisasi merupakan suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi (Rahmawati, 2015). Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi dibentuk oleh indikator.

Adapun indikator dari budaya organisasi dapat diartikan dalam lima konsep yaitu: Inisiatif individu, Pengarahan, Integrasi, Percaya pada rekan, Pola komunikasi.

Lingkungan Kerja (X_4) Menurut Robbins (2003:86) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Tersedianya fasilitas kerja, Penerangan/cahaya ruangan

kerja, Suhu udara/sirkulasi udara di ruang kerja, Keamanan, Kebersihan, Kebisingan.

Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi untuk menguji hipotesis dengan formulasi sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 MK + \beta_3 BO + \beta_4 LK + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
K	= Kepemimpinan
MK	= Motivasi Kerja
BO	= Budaya Organisasi
LK	= Lingkungan Kerja
e	= Standar Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah 64 karyawan dari seluruh karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo, total keseluruhan sebanyak 138 karyawan. Kuesioner yang disebar sebanyak 77, kuisisioner tidak kembali sebanyak 13. Responden memiliki latar belakang yang berbeda baik pendidikan, usia, dan masa kerja. Pemilihan responden dilakukan secara purposive sampling atau dengan menggunakan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Peneliti mengelompokkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* SPSS 21.00 dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,722	0,675	$P > 0,05$	Normal

Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2017

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov terhadap Undstandardized residual dengan nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) 0,675, dapat diketahui bahwa p-value untuk data ternyata lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($p > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar Variabel bebas (independen).

Hasil pengujian multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 21.00 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan	
Kepemimpinan	0,815	1,227	Tidak ada multikolinieritas	
Motivasi Kerja	0,508	1,970	Tidak ada multikolinieritas	
Budaya Organisasi	0,512	1,953	Tidak ada multikolinieritas	
Lingkungan Kerja	0,594	1,685	Tidak ada multikolinieritas	

Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2017

Dari hasil multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan nilai semua model dalam penelitian memperlihatkan nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan model penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 21.00 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	P*	Keterangan	
Kepemimpinan (X1)	0,503	0,05	Tidak heteroskedastisitas	ada
Motivasi Kerja (X2)	0,282	0,05	Tidak heteroskedastisitas	ada
Budaya Organisasi (X3)	0,807	0,05	Tidak heteroskedastisitas	ada
Lingkungan Kerja (X4)	0,928	0,05	Tidak heteroskedastisitas	ada

Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2017

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 3. di atas menunjukkan semua model memperlihatkan nilai Sig. > 0,05, maka model dapat disimpulkan semua model dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	10,832	3,000		3,611	0,001
K	0,352	0,120	0,359	2,928	0,005
1 MK	-0,172	0,145	-0,184	-1,181	0,243
BO	0,216	0,189	0,177	1,141	0,259
LK	0,253	0,144	0,252	1,754	0,085

Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2017

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4 secara sistematis persamaannya adalah sebagai berikut:

$$KK = 10,832 + 0,352K - 0,172MK + 0,216BO + 0,253LK + e$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 10,832 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, diasumsikan konstan maka kinerja karyawan akan meningkat, Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,352 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan itu semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar -0,172 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja itu semakin meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,216 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi itu semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,253 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja itu semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut: Dari perhitungan t hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 2,928 lebih besar dari t tabel sebesar 2,001 dan nilai sig sebesar 0,005 lebih kecil dari 5%, sehingga H1 diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan t hitung dari variabel motivasi kerja sebesar -1,181 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,001 dan nilai sig sebesar 0,243 lebih besar dari 5%, sehingga H2 ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan t hitung dari variabel budaya organisasi sebesar 1,141 lebih kecil dari t tabel 2,001 dan nilai sig sebesar 0,259 lebih besar dari 5%, sehingga H3 ditolak, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dari perhitungan t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 1,754 lebih kecil dari t tabel 2,001 dan nilai sig 0,085 lebih besar dari 5%, sehingga H4 ditolak, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh sebagai berikut: Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 5,614 dengan p-value = 0,001, sedangkan F tabel 2,53 dengan ketentuan $\alpha = 5\%$, $df = k-1$ atau $5 - 1 = 4$, dan $df_2 = n-k$ atau $64-5 = 59$,

hasil uji dari distribusi F hitung 5,614 lebih besar dari F tabel 2,53 dengan p-value $0,001 < 0,05$. Jika dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo atau model sudah *fit goodness*.

Pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. (Ghozali, 2011:97)

Dalam analisis ini teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan *output* program SPSS 21.00 pada model Summary.

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,525 ^a	0,276	0,227	2,48249

Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2017

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,227, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PDAM Tirta Makmur Sukoharjo sebesar 22,7% dan sisanya 77,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model..

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari t hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 2,928 lebih besar dari t tabel sebesar 2,001 dan nilai sig

sebesar 0,005 lebih kecil dari 5%, sehingga **H1 diterima**, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina dewi (2014) yang membuktikan bahwa kepemimpinan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Zarvedi Reza et al (2016), yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara simultan maupun persial terhadap kinerja karyawan, serta N.Novita et al (2017), yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo, hal ini mengindikasikan bahwa sikap pemimpin perusahaan yang dapat menjelaskan dan mengarahkan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh bawahannya sesuai dengan bidang pekerjaannya, pemimpin yang dapat membantu menyelesaikan masalah dan mendengarkan keluhan yang dirasakan oleh bawahannya serta pemimpin yang dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan bawahannya untuk bersama-sama mencapai tujuan visi dan misi perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari t hitung dari variabel kepemimpinan sebesar -0,172 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,001 dan nilai sig sebesar 0,243 lebih besar dari 5%, sehingga **H1 ditolak**, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi dengan penelitian N.Novita et al (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruru et al (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga yang dilakukan oleh Pratiwi et al (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Sari et al (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Ananto (2014) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah motivasi karyawan mengenai gaji, jaminan asuransi, perbedaan sikap dengan rekan kerja, bonus, promosi jabatan, kesempatan berkembang, fasilitas perusahaan, penghargaan, rasa ketidakpastian tersebut akan membuat karyawan merasa tidak termotivasi sehingga akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari t hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 1,141 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,001 dan nilai sig sebesar 0,259 lebih besar dari 5%, sehingga **H1 ditolak**, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al (2017) dan Zhamrudz et al (2017) yang membuktikan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati P.T (2016) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Zarvedi et al (2016) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo, hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tidak memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyampaikan ide-ide atau gagasan yang dapat memajukan perusahaan, karyawan tidak memahami tujuan organisasi, semua bagian dari perusahaan tidak memiliki hubungan yang erat dan terkoordinasi, karyawan tidak

saling percaya terhadap rekan kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan atau sesama karyawan tidak berjalan dengan baik, hal tersebut yang akan membuat hilangnya budaya organisasi dalam perusahaan sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari t hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 1,754 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,001 dan nilai sig sebesar 0,850 lebih besar dari 5%, sehingga **H1 ditolak**, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo.

4. PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Makmur Sukoharjo. Hasil uji dari distribusi F hitung 5,614 lebih besar dari F tabel 2,53 dengan p-value $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo atau model sudah *fit goodness*. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,227, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PDAM Tirta Makmur Sukoharjo sebesar 22,7% dan sisanya 77,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, diantaranya yaitu penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban tersebut. Kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing responden, faktor pengaruh kinerja karyawan terbatas pada kepemimpinan,

motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, sehingga cakupannya kurang luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia, obyek penelitian hanya terbatas pada PDAM Tirta Makmur Sukoharjo sehingga hasil akhir tidak dapat digeneralisir.

Berdasarkan beberapa keterbatasan yang telah disampaikan maka saran untuk peneliti selanjutnya yaitu, diharapkan menggunakan metode survey dengan wawancara langsung dalam pengisian kuesioner, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya, diharapkan menambah variabel independen dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini, bagi penelitian berikutnya diharapkan menambah obyek penelitian lain yang lebih luas untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex.S Nitisemo. 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia
- Ananto Reza. 2014. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT DHL Forwarding Semarang Branch). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Bawarodi.M dan B.Tewal dan Michael Ch. R. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado”. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA, Vol.5. No.2
- Fadillah. R dan Sulastrini dan Noor. H. 2017. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin”. ISSN 2541-178X. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 6. No.1
- Fahmi, Irham.2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: ALFABETA
- Fransiska, Tri.2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau”. *JOM FEKON*. Vol. 1. No.2
- Ghozali, Imam. 2011.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani.2011.*Manajemen*:Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Laliasa. G dan Muh. Nur dan Rince Tambunan. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Selatan”. ISSN 2614-140X. Journal of economic and business. Vol.1(1)
- Lina Dewi. 2014. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating”. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Vol 14 No.1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*. Bandung: Rosda
- Mas’ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: BP UNDIP
- N.Novita dan Altje L. Tumbel dan Jacky S.B.S. 2017. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu”. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3
- Perwita. D. A dan Rita.N dan Joko.A. 2017. “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat dan Bogor”. E-ISSN: 2460-7819. P-ISSN: 2528-5149. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3. No.1
- Pratiwi P.A.L dan Victor.P.K.L dan Christoffel M.O.M. 2017. “Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo area Manado). ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol. 5 No. 2
- Rahmawati. P. T. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surakarta”. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rifa’i Haris. 2015. “Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)”. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Robbins. 2003. *Perilaku Keorganisasian*. Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

- Robbins, Sephen P dan Timoty A. Judge. 2008. *Organizational Behavior, Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice. Hal Inc
- Ruru.D.C dan Lotje.K dan Rita.T. 2017. “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado”. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA, Vol.5. No.2
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sari, Selvi Yona. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tigakarsa Satria Tbk Cabang Padang”. ISSN: 2301-5268. Jurnal EKOBISTEK Ekonomi, Vol.6. No.1
- Siagan, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Bisnis*.Alvabeta cv: Bandung
- Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Bisnis*.Alvabeta cv: Bandung
- Wahyuni Rika. 2017. “Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang”. E-ISSN 2502-8774. Majalah Ilmiah, Vol.24.No.1
- Widyanata. Riza. 2016. “Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung”. *Journal of Business Management Education*. Vol. 1. No.2
- Yulianto Agus. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Batik Danar Hadi Surakarta). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Zarvedi. R dan Rusli. Y dan Mahmadi. I. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya”. ISSN: 2502-6976. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Vol.2 No. 2
- Zhamrudz. M dan Muh. Mansur dan Afi. R. S. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BPR Gunung Ringgit, Malang)”. E-jurnal riset manajemen prodi manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.